

Eliminar el tope de indemnización por años de servicio

Esta moción legislativa presentada por el oficialismo tiene como propósito eliminar el tope de indemnización por año de servicio que hoy es de 11 años. Esta propuesta ingresada por legisladores del oficialismo, "la limitación que se introdujo al pago de la indemnización legal por años de servicio, obedece a una razón política que buscó abaratar los costos empresariales al momento de contratar. Esta decisión política, desde luego, perjudicó a todos los trabajadores que mantienen una relación laboral que supere los once años de servicio; trabajadores que han entregado su esfuerzo y dedicación al progreso de la empresa en la que desempeñan sus funciones, sin que esto tenga una justa retribución".

Por lo mismo, esta iniciativa tiene por objeto suprimir el límite máximo de trescientos treinta días de remuneración, que consagra el inciso 2º del artículo 163 del Código del Trabajo, equivalente a 11 años de servicios. "Esto beneficiará a los trabajadores que tengan más de 11 años de servicios, debiendo el empleador pagar, en consecuencia, una indemnización equivalente a 30 días de la última remuneración mensual devengada por cada año de servicio y fracción superior a seis meses, sin límite de años", indica el proyecto.

Derecho al "confort térmico" en la actividad laboral y día libre para cumpleaños

El 29 de julio pasado, diputados de la bancada UDI, ingresaron a la Comisión de Trabajo una moción que tiene como objetivo mejorar las condiciones laborales y de vida de los trabajadores en nuestro país, para lo que se propone "consagrar el concepto de "confort térmico" en la legislación laboral "a fin de garantizar y promover el concepto de bienestar saludable en las distintas faenas y tipos de trabajos". Esta propuesta busca que el empleador "estará obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida, mantener el confort térmico y salud de los trabajadores; informando de los posibles riesgos y manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, como también los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales".

Y luego se aclara que "confort térmico es aquel estado de bienestar térmico que permite a los trabajadores realizar sus actividades sin sufrir molestias o distracciones debido a la temperatura ambiente del establecimiento o local". Otra moción parlamentaria busca establecer "un permiso especial para los trabajadores y trabajadoras en el día de su cumpleaños, debiendo dar aviso con la anticipación de al menos 30 días a su empleador".

LA DIVERSA

agenda laboral parlamentaria

Una nutrida agenda legislativa tiene la Comisión de Trabajo de la Cámara. Desde 2022 a la fecha se han presentado 62 proyectos en moción parlamentaria. Los temas son amplios y diversos: en esta lista destacan propuestas como un permiso laboral por muerte de mascotas, día libre por cumpleaños, otra apunta a proteger el empleo humano ante la llegada de la inteligencia artificial y automatización. También hay materias como modificar los despidos por necesidad de la empresa, poner fin al tope de las indemnizaciones por año de servicio, subir el límite permitido de trabajadores extranjeros en empresas chilenas y el prohibir la subcontratación a las empresas que son calificadas como estratégicas. Una de los últimos proyectos acuñó el concepto de "confort térmico". Su idea matriz es que los trabajadores puedan realizar "sus actividades sin sufrir molestias o distracciones debido a la temperatura ambiente del establecimiento o local". El presidente de esta comisión, Luis Cuello (PC), releva otra moción que busca ampliar el alcance del feriado irrenunciable del 1 de Mayo, dejando sólo exceptuados a quienes trabajan en bencineras, y en farmacias de urgencia y de turno.

Un reportaje de CARLOS ALONSO | Fotos ANDRÉS PÉREZ

Límite para asegurar el empleo humano

A principios de enero se presentó un proyecto de ley impulsado por un grupo de diputados del oficialismo y algunos independientes entre los que se encuentran Carolina Marzán, Helia Molina, Raúl Soto y Carlos Bianchi. "Regular la transparencia de información en los procesos de automatización laboral y fomentar la capacitación para el trabajo" se llama la moción legislativa. ¿Qué es lo que busca? En primer término, restringir la causal de término del contrato de trabajo por necesidades de la empresa cuando esta se derive de la modernización de la misma sustentada en la automatización de funciones o tareas laborales, respecto de trabajadores que no hayan recibido capacitación ocupacional durante la vigencia de la relación laboral. "Si el empleador quisiera esgrimir esta causal para despedir a un trabajador, deberá comprobar previamente que durante la vigencia del contrato de trabajo le ha entregado herramientas de capacitación ocupacional que le permitan al empleado poder enfrentar el nuevo mercado laboral desde una mejor posición", precisa el texto.

Sobre este mismo punto, la iniciativa también propone la incorporación de un nuevo Título VII al Libro I del Código del Trabajo, denominado "De los procesos de Automatización Laboral", dentro del cual se incorporan artí-

culos donde se busca asegurar que un mínimo de noventa y cinco por ciento de las tareas o funciones laborales sean realizadas por personas naturales, dejando el resto del trabajo para ser desarrollados por maquinaria, tecnología e inteligencia artificial.

Finalmente, se menciona que la presente moción dispone una serie de modificaciones al Código del Trabajo y a la Ley 19.518 sobre Estatuto de Capacitación y Empleo, con el fin de fomentar la capacitación ocupacional de los trabajadores, desde el Estado y desde las empresas, a fin de que estos obtengan nuevas herramientas y conocimientos que les permitan asumir nuevas funciones al interior de la empresa, o bien en nuevos puestos de trabajo, frente a los procesos de automatización laboral. Y se aclara que "los firmantes hacemos presente que no es intención de esta iniciativa poner freno u oponerse a los procesos de automatización laboral, entendiendo que tal fenómeno implica una mayor eficiencia de recursos y de tiempo para las empresas".

Para los legisladores, "el propósito de esta iniciativa es resguardar puestos de trabajo humano que permita a los trabajadores y trabajadoras tener sustento y asegurar en el futuro sus pensiones".

Día libre por muerte de mascotas

Las mascotas han ganado protagonismo y, en particular, los perros. Su presencia se hace notable en plazas y parque y ya se extendió hasta el ingreso con una nutrida agenda de mociones parlamentarias. En la Comisión de Trabajo de la Cámara de Diputados hay seis proyectos presentados por distintos parlamentarios que apunta a entregar un permiso laboral por muerte de mascotas. El primer paso para avanzar es que todas estas iniciativas fueran refundidas en un solo texto. "La importancia que tiene una mascota o animal de compañía para las familias hoy es indiscutible, donde en la mayoría de los hogares es posible encontrar a más de alguno, con la alegría de encontrar ese amor incondicional que nos brindan diariamente", señala el texto ingresado por los legisladores Daniel Manouchehri y Daniella Ciccardini ambos del PS.

La moción incorpora un nuevo inciso tercero en el artículo 66 del Código del Trabajo: "Se otorgará un permiso al trabajador o trabaja-

dora por un día hábil en caso de fallecimiento de su mascota o animal de compañía debidamente inscrita en el registro nacional de mascotas".

Y se suma un artículo segundo, el cual incorpora un nuevo inciso segundo para permitir a los alumnos y alumnas ausentarse por un día hábil en caso de fallecimiento de su mascota o animal de compañía, inscrita en el registro nacional de mascotas.

Los seis proyectos han sido presentados por los diputados UDI Marta Bravo; Álvaro Carter; Cristian Labbé; Joaquín Lavín; Henry Leal; Cristhian Moreira; Marlene Pérez; Natalia Romero; Gastón Von Mühlenbrock y Flor Weisse. También María Francisca Bello (Frente Amplio); Ana María Bravo (PS); Marta Bravo (UDI); Felipe Donoso (UDI); Paula Labra (Independiente RN); Carla Morales (RN); Érika Olivera (Demócratas); Ximena Ossandón (RN); Marco Antonio Sulantay (UDI); Flor Weisse (UDI). Y otra moción presentada por la bancada de diputados del PPD.



Prohibir la subcontratación de trabajadores en empresas estratégicas

Esta propuesta fue ingresada por el diputado PC y presidente de la Comisión de Trabajo, Luis Cuello, y apoyado por Juan Santana (PS), Andrés Giordano (Independiente), Héctor Ulloa (Independiente-PPD) entre otros.

En el Banco Central, el presente proyecto de ley viene a establecer una excepción al régimen de subcontratación en las empresas consideradas estratégicas, con el objeto de uniformar derechos y beneficios de los trabajadoras y trabajadores que laboran actualmente bajo ese régimen y que cumplen iguales funciones que los trabajadores contratados directamente. De acuerdo al proyecto, lo que se busca es que estas empresas solo contraten de manera directa a sus trabajadores, más allá de las funciones que realicen dentro de la empresa.

Actualmente, según detalla en la propuesta, la subcontratación es un contrato de trabajo denominado contratista o subcontratista, cuando éste, en razón de un acuerdo contractual, se encarga de ejecutar obras o servicios, por su cuenta y riesgo y con trabajadores bajo su dependencia, para una tercera persona natural o jurídica dueña de la obra, empresa o faena, denominada la empresa principal, en la que se desarrollan los servicios o ejecutan las obras contratadas. Con todo, no quedarán sujetos a las normas de las obras o los servicios que se ejecutan o prestan de manera discontinua o esporádica.

Las empresas estratégicas son aquellas que pudiendo negociar colectivamente, no pueden declarar la huelga ni cerrar temporalmente. Cada dos años, por resolución del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, en conjunto con los ministerios de Defensa Nacional y Economía, Fomento y Turismo, se hace un listado de las firmas bajo esa categoría. Para ello, está considerado un procedimiento que se basa en una solicitud previa de las entidades interesadas en acogerse a tal calificación. La calificación final debe fundarse en el análisis de antecedentes que se hayan aportados por todos los interesados. Actualmente son 61 empresas las que califican como estratégicas. Entre las empresas que fueron calificadas como estratégicas destacan sanitarias, algunos centros médicos de diálisis, compañías del sector eléctrico, el Banco Central, y firmas de distribución de gas.

Bajar el porcentaje mínimo de trabajadores chilenos

Es un proyecto patrocinado por un grupo transversal de diputados donde aparecen nombres como el de Maite Orsini (Frente Amplio), Andrés Longton (RN), Ximena Ossandón (RN) y Francisco Undurraga (Evópoli). Fue ingresado en 2022 a su tramitación y lo que se busca es reducir el porcentaje mínimo exigido actualmente para trabajadores chilenos en una empresa de más de 25 empleados. Actualmente, la ley exige que el 85%, a lo menos, de los trabajadores que sirvan a un mismo empleador será de nacionalidad chilena, y, por ende, 15% de extranjeros. "Esta norma, que establece la obligación de contratar con este porcentaje de personas contratadas de nacionalidad chilena, y cuyo origen se remonta hace más de noventa años, no se condice con el contexto actual de un mundo globalizado, con alto flujo migratorio e intercambio cultural. Tampoco logra conciliarse con la creciente tendencia hacia la real integración de todos los sectores de la población, incluida la población migrante, promoviendo, también, la formalización de la actividad laboral", señala el texto. Por ello, el proyecto propone reducir el porcentaje de trabajadores chilenos al 65%, es decir, se amplía el rango para trabajadores extranjeros del 15% al 35%.

Criterios objetivos para los despidos por necesidad de la empresa

En la legislación laboral se establece la causal "necesidades de la empresa" como causa del término del contrato de trabajo. Sin embargo, para los diputados del Frente Amplio, Andrés Giordano y Gael Yeomans, su definición es de carácter general y no describe los elementos de su configuración, lo que se ha venido a completar a través de las resoluciones de los tribunales de justicia en circunstancias de impugnaciones judiciales por parte de los trabajadores y trabajadoras ante el despido. Para elevar las exigencias de esta causal, ingresaron una moción parlamentaria para el empleador que invoque esta causal entre una razón fundamentada con antecedentes técnicos o económico de carácter permanente, "tales como cambios estructurales de instalación de la empresa que afectan la mecánica funcional de la misma y que se trate de circunstancias graves o irremediables en que se encuentre el empleador o empleadora".

Asimismo, "si se hubiere dado término por aplicación improcedente del artículo 161, el trabajador o trabajadora tendrá a derecho a elegir su reincorporación a la empresa, en las mismas condiciones en que se encontraba antes del despido, o bien optar por las indemnizaciones y aumentos que procedan".